



# **TYÖOIKEUDEN PERUSTEITA KESÄTYÖNTEKIJÄLLE**

Juho Haapa-aho

Opinnäytetyö  
Joulukuu 2014  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Oikeudellisen asiantuntijuuden  
suuntautumisvaihtoehto

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Oikeudellinen asiantuntijuus

JUHO HAAPA-AHO:  
Työoikeuden perusteita kesätyöntekijälle

Opinnäytetyö 35 sivua  
Joulukuu 2014

---

Kesätyöntekijä on usein nuori, ammattiyhdistyksiin kuulumaton ja työelämän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan tietämätön työntekijä. Sen vuoksi kesätyöntekijä saattaa kohdata työssään vaikeuksia ja epäoikeudenmukaista kohtelua. Työnantajan tulisi kohdella työntekijöitään yhdenvertaisesti ja välttää syrjivää kohtelua. Kesätyöntekijällä on usein suhteellisen lyhyt ja määräaikainen työsopimus, mutta siitä huolimatta työnantajan tulisi kohdella kesätyöntekijöitä tasapuolisesti muihin työntekijöihin verrattuna.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään kolmeen pääkohtaan: työsopimukseen ja sen ehtoihin, sekä työntekijän että työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin työsuhteessa sekä työsuhteen päättymiseen. Työsopimuksen yhteydessä käydään läpi myös erilaisia työsuhteita. Työstä jätettiin tarkoituksella pois kesätyöntekijälle epäolennainen työoikeuden osa, kuten eläkejärjestelmä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli koota yhteen työelämän tärkeimpiä tietoja juuri kesätyöntekijää ajatellen. Opinnäytetyön tavoitteena oli täten, että lukemalla työn kesätyöntekijä sisäistää paremmin oikeutensa ja velvollisuutensa työntekijänä. Opinnäytetyö toteutettiin oikeudellisen tutkimuksen metodein. Keskeisimpinä lähteinä käytettiin lainsäädäntöä ja oikeuskirjallisuutta, sekä jossain määrin oikeuskäytäntö ja lainvalmistelutaineisto. Lainsäädäntöä työoikeudessa on laajalti, ja tässä työssä keskeisin laki oli työsopimuslaki (55/2001).

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration  
Option of Legal Expertise

JUHO HAAPA-AHO:  
The Basics of Labour Law for Summer Employees

Bachelor's thesis 35 pages  
December 2014

---

Summer employees are often young, do not belong to the trade union, and are unaware of their rights and obligations as an employee. Therefore summer employees may encounter difficulties and unfair treatment while working. Employers should treat their employees equally and avoid discriminatory treatment. Summer employees often have a relative short and fixed-term contract of employment, but in spite of that employers should treat summer employees equally compared to other employees.

This study concentrated on three main points: the contract of employment and its conditions, both the employees' and employers' rights and obligations, and the termination of employment. The parts of labour legislation unessential for summer employees, such as pension system, were excluded from the study.

The main purpose of this study was to summarize the most important information about working life, especially for summer employees. The objective of the study was to help summer employees to internalize their rights and obligations. The research method of the study was judicial. Legislation and legal literature were used as the most central sources. There is legislation widely in the area of labour law, and in this study the important law was Employment Contracts Act (55/2001).

---

Key words: labour law, working life, summer employee

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖSOPIMUS .....	6
2.1	Yleistä .....	6
2.2	Koeaika .....	7
2.3	Työaika .....	8
2.3.1	Säännöllinen työaika .....	8
2.3.2	Yli- ja lisätyö.....	10
2.4	Työehtosopimus.....	11
2.5	Erilaisia työsuhteita.....	12
2.5.1	Toistaiseksi voimassa oleva .....	12
2.5.2	Määräaikainen työsuhde.....	13
2.5.3	Vuokratyö.....	14
2.5.4	Osa-aikainen työsuhde .....	15
3	OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET TYÖSUHTEESSA .....	17
3.1	Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet .....	17
3.1.1	Yhdenvertaisuus .....	17
3.1.2	Palkanmaksu .....	18
3.1.3	Työturvallisuus.....	19
3.1.4	Työterveyshuolto.....	20
3.1.5	Yhteistoiminta .....	21
3.2	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.....	21
3.2.1	Työntekijän velvollisuudet.....	21
3.2.2	Vuosiloma .....	22
3.2.3	Perhevapaat .....	24
3.2.4	Sairausajan palkka.....	25
3.2.5	Nuoret työntekijät.....	25
4	TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN.....	27
4.1	Yleistä .....	27
4.2	Työsopimuksen irtisanominen .....	27
4.3	Työsopimuksen purkaminen .....	29
4.4	Työtodistus.....	30
5	POHDINTA.....	32
	LÄHTEET .....	34

## 1 JOHDANTO

Työuraansa aloitteleva kesätyöntekijä on usein epätietoinen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Työelämään liittyy laajalti lainsäädäntöä, josta kesätyöntekijän olisi hyvä olla tietoinen. Työntekijän oikeusturvasta ovat perinteisesti huolehtineet ammattiyhdistykset, mutta varsinkin moni nuori työntekijä ei kuulu niihin. Nuoret työntekijät ovatkin alttiimpia työnantajan hyväksikäytölle esimerkiksi liian pienen palkan tai muiden epäreilujen työehtojen suhteen. Lähtökohtaisesti lainsäädäntö suojelee heikommassa asemassa olevaa, eli tässä tapauksessa työntekijää.

Lainsäädäntö ei sinällään määrittele termiä kesätyöntekijä, mutta sille voidaan osoittaa tiettyjä ominaispiirteitä, kuten lyhyt, määräaikainen työsopimus ja työsuhteen sijoittuminen koululaisten ja opiskelijoiden loma-aikaan. Kesätyöntekijät ovat kuitenkin yhdenvertaisia työntekijöitä, joita yleensä koskevat samat oikeudet ja velvollisuudet kuin kokeneempia työntekijöitäkin. Alle 18-vuotiaat työntekijät ovat kuitenkin erityisasemassa, ja lainsäädäntö suojeleekin heitä monin eri tavoin.

Opinnäytetyössä keskitytään vain Suomessa tapahtuvaan kesätyöhön. Ulkomaille työskentelemään lähtevä saattaa kohdata hyvinkin erilaista lainsäädäntöä, josta kannattaa ottaa selvää ennen töiden aloittamista. Toki Euroopan unionin sisällä monet työoikeuden normit ovat samanlaisia. Opinnäytetyö keskittyy työelämään kesätyöntekijän näkökulmasta, joten työstä on jätetty pois muun muassa eläkejärjestelmä, joka ei ole nuorelle työntekijälle ajankohtainen.

Idea tämän opinnäytetyön tekemiseen nousi esiin omakohtaisista kokemuksistani kesätyöissä. Koin tullessi epäoikeudenmukaisesti ja syrjivästi kohdelluksi eräässä työpaikkaani liittyneessä asiassa. Selvittäessäni oikeuksiani huomasin, ettei kesätyöntekijälle ollut tarjolla kattavaa tietopakettia työelämän oikeuksista ja velvollisuuksista. Esimerkiksi ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä ei ollut tehty aiheesta aiemmin. Siksi koin tärkeäksi, että kesätyöntekijöitä varten koottaisiin kätevä teos, josta käyvät ilmi työelämän oikeudet ja velvollisuudet. Opinnäytetyö on ensisijaisesti tehty kesätyöntekijää varten, mutta myös kesätyöntekijöitä palkkaavan työnantajan on hyödyllistä tietää omat ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Täten opinnäytetyöstä on hyötyä myös työnantajaosapuolelle.

## 2 TYÖSOPIMUS

### 2.1 Yleistä

Työsopimus on kaksipuolinen oikeustoimi, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajaa määrittämää ja valvomaa työtä sovittua vastiketta, eli yleensä palkkaa, vastaan. Työsopimus on lähtökohtaisesti vapaamuotoinen oikeustoimi, mitä kuitenkin rajoittavat työlainsäädäntö ja työehtosopimukset. Tärkeimmistä ehdoista säädetään työsopimuslaissa<sup>1</sup>, mutta esimerkiksi nuoria työntekijöitä koskee lähemmin laki nuorista työntekijöistä<sup>2</sup>. Lisäksi julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa sovelletaan omia lakejaan.<sup>3</sup>

Työsopimus on mahdollista solmia vapaamuotoisesti, ja lähtökohtaisesti osapuolilla on sopimusvapaus, eli ehdoista voidaan sopia vapaasti. Vapautta kuitenkin rajoittavat sekä lainsäädäntö että työehtosopimukset. Keskeisiä työsopimuksessa sovittavia asioita ovat työntekijän työtehtävien määrittely eli toimenkuva, työsuhteen muoto eli onko kyseessä toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen työsopimus, koeaika, mahdollinen työehtosopimus, jota sovelletaan sekä palkka ja vuosilomaetuudet.<sup>4</sup> Työsopimuksessa on myös hyvä sopia muun muassa irtisanomisajasta sekä lisä- ja ylityön tekemisestä ja työnteon alkamispäivästä<sup>5</sup>.

Työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Eräissä tapauksissa on mahdollista, että työsopimus syntyy konkludenttisesti eli hiljaisena sopimuksena.<sup>6</sup> Suositeltu tapa on sopia ehdoista kirjallisesti, koska tällöin kumpikin osapuoli voi luotettavasti todistaa, mitä oli sovittu. Suullisesti sovittu työsopimus on pätevä, mutta myöhemmin voi olla vaikea todistaa, mitä oikeastaan olikaan sovittu. Viisitoista vuotta täytettyään työntekijä saa itse solmia työsopimuksensa, mutta sitä nuorempien työsopimuksen tekee huoltaja ja huoltajan luvalla lapsi itse<sup>7</sup>. Huoltajalla on oikeus purkaa ala-

---

<sup>1</sup> Työsopimuslaki 26.1.2001/55, jatkossa TSL

<sup>2</sup> Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998

<sup>3</sup> Bruun & von Koskull 2012, 26

<sup>4</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 40–41

<sup>5</sup> Nieminen 2013, 30

<sup>6</sup> Bruun & von Koskull 2012, 26–27

<sup>7</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 41

ikäisen työntekijän työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista nuoren kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia <sup>8</sup>.

Osapuolet voivat solmia työsopimuksen olemaan voimassa toistaiseksi tai määräaikaiseksi. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä vain, jos sille on lainmukainen perusteltu syy, kuten sijaisuus, tuotannon kausivaihtelu tai sesonkiaika. Jos määräaikainen sopimus on tehty ilman perusteltua syytä, sitä on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana <sup>9</sup>.

Työsopimukseen voidaan sisällyttää myös kilpailukieltosopimus, joka tehdään työsuhteen alkaessa tai sen aikana. Kilpailukieltosopimus rajoittaa työntekijän oikeutta solmia työsopimus kilpailevaa toimintaa harjoittavan yrityksen kanssa työsuhteen päätyttyä. Työntekijä ei tällöin myöskään voi harjoittaa kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa. <sup>10</sup> Työnantajan on esitettävä erityisen painavia syitä, jotta kilpailukieltosopimus voidaan tehdä. Kilpailukieltosopimus voidaan sopia pääsääntöisesti enintään kuuden kuukauden mittaiseksi, eikä se sido työntekijää, jos työsuhteen päättymisen johtuu työnantajasta. <sup>11</sup>

## 2.2 Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat työsopimuksessa sopia työsuhteen aloittamisesta alkavasta koeajasta sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa työsuhteissa. Lain mukaan koeaika saa kestää enintään neljä kuukautta. Jos määräaikaisen työsuhteen kesto on alle kahdeksan kuukautta, koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Koeajan pituudeksi voidaan sopia kuusi kuukautta, jos työnantaja järjestää työsuhteen alusta alkavan, erityisen työhön kuuluvan yli neljä kuukautta kestävänsä koulutuksen <sup>12</sup>. Työ- ja elinkeinoministeriö on myös tehnyt esityksen, jonka mukaan koeajan kesto voisi olla jopa kuusi kuukautta. Palkansaajajärjestö SAK on kuitenkin tyrmännyt ehdotuksen. <sup>13</sup>

Koeajan perimmäisenä tarkoituksena on selvittää työntekijän sopivuus ja soveltuvuus työhön. Koeajan aikana sekä työnantaja että työntekijä voivat purkaa työsopimuksen

---

<sup>8</sup> Laki nuorista työntekijöistä 1:3.2

<sup>9</sup> TSL 1:3.2 §

<sup>10</sup> TSL 3:5 §

<sup>11</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 88–89

<sup>12</sup> TSL 1:4 §

<sup>13</sup> Turun Sanomat 2014

noudattamatta normaaleja purku- tai irtisanomisäännöksiä ja -aikoja.<sup>14</sup> Epäasialliset ja syrjivät perusteet eivät kuitenkaan kelpaa purkuperusteiksi koeaikanakaan<sup>15</sup>.

Yleisesti ottaen koeaika voi olla vain kerran työsuhteen aikana ja nimenomaan sen alkaessa. Jos työnteossa on ollut keskeytyksiä, mutta työ jatkuu samana tai samanlaisena, ei työnantaja voi välttämättä määrätä uutta koeaikaa. Tällöin arvioidaan, kuinka pitkään työntekijä on ollut poissa, minkälaisiin töihin hän palaa ja onko hänen ammattitaitonsa oleellisesti muuttunut.<sup>16</sup> Usein kesätyöntekijä palaa seuraavana kesänä samaan työpaikkaan, eikä hänen työsopimukseensa yleensä silloin panna koeaikaehto, jos työtehtävät ovat samat tai samankaltaiset kuin edellisenä kesänä.

## 2.3 Työaika

### 2.3.1 Säännöllinen työaika

Työntekijän työajasta säädetään keskeisimmin työaikalaisissa<sup>17</sup>. Työaikalaki on yleislaki, jota sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin, ellei laissa ole toisin säädetty. Työehtosopimuksilla saatetaan kuitenkin sopia monista lain keskeisistä määräyksistä toisin.<sup>18</sup> Työaikalain piiriin eivät kuulu esimerkiksi yrityksen johto, kotityöntekijät ja työntekijät, joiden työskentely tapahtuu sellaisissa olosuhteissa, ettei työnantaja sitä kykene valvomaan. Hyvänä esimerkkinä voidaan mainita kauppaedustajan työ.<sup>19</sup>

Työajaksi lasketaan aika, jolloin työtä tehdään tai työntekijä on työpaikalla käytettävissä työntekoon. Ruokataukoa ei lasketa työajaksi, jos työntekijällä on oikeus poistua työpaikaltaan. Monien työehtosopimusten mukaan niin sanotut kahvitauot sen sijaan lasketaan kuuluviksi työaikaan.<sup>20</sup> Työaikaan ei yleensä lasketa työmatkoja, ellei niihin itsessään sisälly työsuoritusta, kuten siirtymistä tekemään työtä toisaalle. Varallaoloaikaa,

---

<sup>14</sup> Hietala ym. 2013, 68–69

<sup>15</sup> KKO 1980 II 110

<sup>16</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 20–21

<sup>17</sup> Työaikalaki 9.8.1996/605

<sup>18</sup> Nieminen 2013, 55–56

<sup>19</sup> Äimälä ym. 2009, 83.

<sup>20</sup> Äimälä ym. 2009, 85



eli tilannetta, jossa työntekijä on tavoitettavissa ja tarvittaessa kutsuttavissa töihin, ei lasketa työajaksi. Varallaolosta maksetaan kuitenkin erillinen korvaus.<sup>21</sup>

Säännöllisestä työajasta säädetään työaikalain 3 luvussa. Sen mukaan työntekijä saa työskennellä enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan jakaa siten, että 52 viikon eli yhden vuoden jaksolla työntekijällä on keskimäärin 40 tuntia työaikaa viikossa. Laki ei sisällä määräystä viisipäiväisestä työviikosta, mutta monien työehtosopimusten mukaan työnantajalle on annettava kaksi vapaapäivää viikossa.<sup>22</sup> Tuotantolaitoksissa säännöllinen työaika on usein juurikin 40 tuntia viikossa, mutta esimerkiksi kaupan alalla on työehtosopimuksessa sovittu enintään 37,5 tunnin työviikosta ja enintään 9 tunnin työpäivistä<sup>23</sup>. Jotkut työehtosopimukset antavat mahdollisuuden sopia työajoista paikallisesti. Tällöin työnantaja sopii asiasta työntekijöiden edustajan – usein luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu – kanssa noudatettavasta työajasta.<sup>24</sup>

Työntekijän säännöllinen työaika voi olla myös liukuvaa. Kyseisessä järjestelyssä työntekijä voi itse sovittujen rajojen sisällä päättää työn alkamis- ja päättymisajankohdan. Liukuva työaikajärjestely edellyttää ajantarkkailulaitteistoa, ja siitä on aina sovittava työntekijän ja työnjohdon kanssa. Liukuvan työajan kanssa käytetään usein kiinteää työaikaa, jolloin työntekijän on oltava tiettyä aikana työpaikalla, ja muuna aikana hän voi soveltaa liukuvaa työaikaa. Liukuma-ajalla työntekijä voi pidentää tai lyhentää päivittäistä työaikaansa enintään kolmella tunnilla. Työntekijälle saa kertyä säännöllistä työaikaa ylittäviä tai alittavia tunteja enintään 40.<sup>25</sup> Liukuvaa työaikaa ei kuitenkaan tule sotkea ylityöhön<sup>26</sup>.

Kesätyöntekijöille sovelletaan samoja määräyksiä kuin muillekin työntekijöille. Työnantajalla toki saattaa olla erilaisia käytäntöjä, joiden mukaan kesätyöntekijöillä ei esimerkiksi ole liukuvaa työaikaa. Alle 18-vuotiaat ovat kuitenkin erikoisasemassa. Laki nuorista työntekijöistä säättää nuorien työntekijöiden työajoista tarkemmin. Lain mukaan viisitoista vuotta täyttänyt nuori voi tehdä yhtä pitkää työpäivää ja -viikkoa kuin täysi-ikäinen vastaavassa työssä, mutta työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia päivässä eikä 45

---

<sup>21</sup> Nieminen 2013, 56

<sup>22</sup> Äimälä ym. 2009, 87

<sup>23</sup> Kaupan työehtosopimus 2014, 23

<sup>24</sup> Nieminen 2013, 56–57

<sup>25</sup> Äimälä ym. 2009, 89–90

<sup>26</sup> Nieminen 2013, 57

tuntia viikossa. Kuitenkin oppivelvollinen saa koulutyön aikana tehdä koulupäivien aikana enintään kaksi tuntia ja vapaapäivinänsä seitsemän tuntia töitä, ja alle viisitoistavuotias saa tehdä koulujen loma-aikana enintään seitsemän tuntia päivässä ja 35 tuntia viikossa<sup>27</sup>.

### 2.3.2 Yli- ja lisätyö

Työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa sovitun työajan ylittävä työ on lisätyötä, jos se ei ylitä työaikalain säättämää säännöllisen työajan enimmäismäärää. Ylityö puolestaan on työtä, jota tehdään yli kyseisen enimmäismäärän, eli yli kahdeksan tuntia vuorokaudessa tai yli 40 tuntia viikossa. Ylityön ja lisätyön välinen ero on tärkeä, koska lisätyöstä työnantajan ei tarvitse maksaa korotettua palkkaa, mutta ylityöstä täytyy. Jos työntekijän sovittu tuntimäärä on esimerkiksi 37,5 tuntia viikossa, hän voi tehdä lisätyötä 2,5 tuntia 40 tunnin enimmäistuntimäärän mukaan.<sup>28</sup>

Ylityötä tehdään työnantajan aloitteesta, ja se ylittää säännöllisen työajan. Ylitöiden tekemisen on aina oltava työntekijälle vapaaehtoista. Työnantajan on maksettava ylityötunneista korotettua palkkaa. Ensimmäiseltä kahdelta vuorokautisen työajan ylittävältä tunnilta maksetaan 50 %:lla korotettua ja niitä seuraavilta 100 %:lla korotettua palkkaa. Lisäksi viikoittaiselta ylityöltä, eli työltä, joka ei ole vuorokautista ylityötä, mutta joka ylittää 40 tunnin viikoittaisen enimmäismäärän, on maksettava 50 %:lla korotettua palkkaa.<sup>29</sup> Kesätyöntekijät voivat tehdä yli- ja lisätyötä siinä missä muutkin työntekijät, mutta on aina työnantajasta kiinni, annetaanko kesätyöntekijöille mahdollisuutta ja oikeutta siihen. Lisä- ja ylityötä kuitenkin tehdään aina työnantajan aloitteesta. Alaikäiset työntekijät voivat myös tehdä yli- ja lisätyötä, mutta alle viisitoistavuotiailla ei ole siihen oikeutta<sup>30</sup>.

Työnantajalla on oikeus teettää hätätyötä, jos ”ennalta arvaamaton tapahtuma on aiheuttanut keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tai vakavasti uhkaa johtaa sellaiseen keskeytykseen”<sup>31</sup>. Tilanteen on oltava sellainen, ettei työtä ole mahdollista siirtää tehtäväk-

<sup>27</sup> Laki nuorista työntekijöistä 2:4 §

<sup>28</sup> Äimälä ym. 2009, 91–92

<sup>29</sup> Nieminen 2013, 58

<sup>30</sup> Työaikalaki 5 §

<sup>31</sup> Työaikalaki 21 §

si myöhempään ajankohtaan. Työantaja ei tarvitse työntekijän suostumista hätätyön teettämiseen. Hätätyön tekemisessä voidaan poiketa työaikalain normaaleista säännöksistä, eli työskentelyn tuntimäärää ei ole rajoitettu. Hätätyöstä on kuitenkin maksettava tavallinen ylityökorvaus.<sup>32</sup>

## 2.4 Työehtosopimus

Useimmilla aloilla Suomessa on voimassa työehtosopimus eli TES. Se määrittää työehtosopimuslain<sup>33</sup> 1 §:ssä seuraavasti: ”Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.” Työehtosopimus on niin sanottu normisopimus, joka määrittää muiden sopimusten sisältöä<sup>34</sup>. Työehtosopimuksissa säännellään muun muassa työsuhdetta koskevia taloudellisia etuuksia eli yleensä palkkaa sekä työaikoja ja työsuhte-etuja<sup>35</sup>. Lainsäädännössä ei ole määritelty työntekijän palkkaa, vaan nimenomaan työehtosopimuksissa on usein sovittu alalla vallitsevista palkoista.

Työehtosopimusten määräykset ovat yleissitovia, ja ne syrjäyttävät huonompitasoiset työsopimusehdot. Jos työehtosopimus on ristiriidassa jonkin työsopimuksen kohdan kanssa, on työsopimuksen kohta tällöin mitätön, ja sovellettavaksi jäävät työehtosopimukset määräykset<sup>36</sup>. Työnantajan on myös pidettävä työpaikalla esillä työehtosopimus, jotta työntekijät voivat tutustua siihen<sup>37</sup>.

Työehtosopimukset ovat voimassa tietyn ajan, jonka jälkeen alaa edustavien työntekijä- ja työnantajayhdistysten on neuvoteltava uusi sopimus. Jos alalla ei ole neuvoteltu uutta sopimusta, on kuitenkin voimassa niin sanottu jälkivaikutus, jonka mukaan vanhan työehtosopimuksen ehtoja sovelletaan, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan.<sup>38</sup>

---

<sup>32</sup> Äimälä ym. 2009, 100–101

<sup>33</sup> Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

<sup>34</sup> Bruun & von Koskull 2012, 125

<sup>35</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 37–38

<sup>36</sup> Työehtosopimuslaki 6 §

<sup>37</sup> Työehtosopimuslaki 12 §

<sup>38</sup> Bruun & von Koskull 2012, 132–133; Koskinen & Ullakonoja 2012, 38

Kesätyöntekijän on syytä olla tarkkana, että työnantaja soveltaa oikeaa työehtosopimusta. Joillakin aloilla ei välttämättä ole täysin selvää, mitä työehtosopimusta tulisi käyttää. Työnantaja saattaaakin yrittää soveltaa itselleen esimerkiksi palkkojen ja työehtojen osalta edullisempaa työehtosopimusta. Ongelmaa saattaa esiintyä varsinkin pienemmissä yrityksissä. Rajanveto eri työehtosopimusten välillä voi kuitenkin olla vaikeaa, ja samankaltaiseen työhön saattaa olla sovellettavissa useampikin työehtosopimus – mutta ei toki samanaikaisesti. Työnantaja on myös velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, vaikka työntekijä ei kuuluisikaan ammattiyhdistykseen, joka on ollut neuvottelemassa työehtosopimusta. Vaikkei työnantajakaan kuuluisi työntajaliittoon, on sen silti noudatettava alantöehtosopimusta.

## **2.5 Erilaisia työsuhteita**

### **2.5.1 Toistaiseksi voimassa oleva**

Työmarkkinoilla tavanomaisin sopimustyyppi on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Tällöin työnantaja ja työntekijä ovat sopineet, että työsuhde jatkuu toistaiseksi. Jos osapuolet ovat sopineet työsuhteen kestosta, on kyseessä määräaikainen työsopimus. Työsopimus on aina voimassa toistaiseksi, ellei ole erityistä, perusteltua syytä sopia toisin. Jos työnantajan työvoimantarve on pysyvää, ei työsopimusta saa solmia määräaikaiseksi. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevää kutsutaan arkikielessä usein vakituisesti työntekijäksi.

Toistaiseksi voimassaoleva työsopimus päätetään toisen sopimusosapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella<sup>39</sup>. Työnantajan irtisanomisoikeutta on rajoitettu, mutta työntekijä sen sijaan voi irtisanoutua vapaasti. Kun irtisanomisilmoitus on tehty, alkaa työsopimuslain määrittämä, enimmillään kuuden kuukauden pituinen irtisanomisaika, jonka jälkeen työsuhde on päättynyt. Toistaiseksi voimassaoleva työsopimus saattaa päättyä myös ilman irtisanomisaikaa työntekijän saavuttaessa 68 vuoden eläkeiän. Tällöin työsuhde päättyy, elleivät osapuolet sovi sen jatkosta.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> TSL 6:2 §

<sup>40</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 12

Jos muuta ei ole sovittu, työsopimuksen oletetaan olevan toistaiseksi voimassa oleva. Se on perinteisesti ollut yleisin työsopimuksen muoto. Työelämä tosin on muuttumassa, ja niin sanotut vakituiset työpaikat ovat vähenemässä. Varsinkin nuorilla työntekijöillä on tyypillistä, että ensimmäiset työsuhteet ovat määräaikaista, osa-aikaista tai vaikka vuokratyötä. Usein työntekijällä saattaa myös olla useampia työnantajia.

### 2.5.2 Määräaikainen työsuhde

Työsopimus solmitaan ensisijaisesti toistaiseksi voimassa olevaksi, ellei ole perusteltua syytä sopia toisin. Hyväksyttyjä syitä määräaikaiseen työsopimukseen ovat esimerkiksi työn sijaisuus, projektiluonteisuus ja kausiluonteisuus. Täten niin sanotut kesätyöt ovat yleisimmin juurikin määräaikaista työsuhteita. Työnantajan on ilmoitettava määräaikaisuuden peruste työsopimusta solmittaessa.<sup>41</sup>

Määräaikainen työsopimus on molemmille osapuolille sitova koko sopimuskauden. Sen päättäminen ennen aikaisesti on mahdollista vain sopimalla tai purkamalla. On kuitenkin huomioitava mahdollinen koeaika, jolloin työsuhde voidaan päättää kumman tahansa osapuolen aloitteesta. Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomisaikaa sovitun ajanjakson päättyessä tai urakan valmistuttua. Jos määräaikaista työsopimuksia on tehty useita peräkkäisiä keskeytyksettä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin, työntekijän työsuhde-etuudet, kuten palkka- ja työterveysetuudet sekä vuosiloman ansaitseminen jatkuvat yhdenjaksoisesti.<sup>42</sup>

Määräaikaistissa työsuhteissa työskenteleville ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja vain sen takia, että heidän työsopimuksensa kesto aika on lyhyempi, ellei siihen löydy asiallista syytä.<sup>43</sup> Työnantajan on myös kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti riippumatta työsuhteen laadusta ja kestosta. Käytännössä määräaikaista työntekijät kuitenkin ovat niin sanottuja vakituisia työntekijöitä heikommassa asemassa. Esimerkiksi työterveys-etuudet saattavat kuulua vain tietyn ajan työskennelleille, jolloin ne ovat vaikkapa kesätyöntekijöitten ulottumattomissa. Kuoppamäen mukaan tietynlaiset kynnysajat etuuksien myöntämisessä ovat sallittuja, kunhan niitä sovelletaan myös toistaiseksi

---

<sup>41</sup> Nieminen 2013, 36

<sup>42</sup> Kuoppamäki 2008, 58–59; Koskinen & Ullakonoja 2012, 17–19; Nieminen 2013, 36–37

<sup>43</sup> TSL 2:2.2 §

voimassaoleviin työsopimuksiin<sup>44</sup>. Mikäli työnantaja sallii työntekijän jatkaa töiden tekemistä sopimuskauden jälkeen, katsotaan sopimussuhteen muuttuneen toistaiseksi voimassa olevaksi<sup>45</sup>.

Määräaikaiset työsopimukset ovat yleistyneet viime vuosikymmeninä. Ensimmäiset työsuhteet ovatkin usein juuri määräaikaisia kesätöitä. Esimerkiksi opiskelijalle määräaikaiset työsuhteet sopivat usein hyvin, sillä niistä saa työkokemusta ja lisätienestiä opintojen ohien. Joskus työnantaja kuitenkin saattaa hyväksikäyttää määräaikaisia työsopimuksia ketjuttamalla niitä jopa laittomasti. Nuoret, jotka määräaikaisuuksia usein tekevät, ovat harvemmin liittyneinä ammattiyhdistyksiin, jolloin heidän on huomioitava oikeuksiensa toteutuminen itse. Määräaikaiset kesätyöt saattavat kuitenkin johtaa vakituisempaan työllistymiseen kyseiseen yritykseen joko välittömästi tai myöhemmin.

### 2.5.3 Vuokratyö

Eräs keino kesätyöntekijän työllistymiselle on vuokratyö. Siinä työnantajana toimii työvoiman vuokrausta harjoittava yritys, joka vuokraa työntekijänsä toiselle työnantajalle eli käyttäjäyritykselle. Työnantajan lakisääteiset velvollisuudet, kuten palkanmaksu, sosiaaliturvamaksut ja vuosiloma, kuuluvat vuokratyöyrityksen hoidettaviksi. Käyttäjäyritys sen sijaan on vastuussa työntekijän perehdytyksestä, työnjohdosta ja valvonnasta sekä päättää työntekijän työajoista. Työntekijälle on myös tarjottava mahdollisuus samoihin työsuhte-etuksiin kuin käyttäjäyrityksen omille työntekijöille, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä. Henkilöstön palkkauksessa noudatetaan käyttäjäyrityksen alaan kuuluvaa työehtosopimusta, jos sellainen alalla on.<sup>46</sup>

Yrittäjä Ulla Hautoniemi henkilöstöpalveluyritys Apukolmiosta kertoo, että vuokratyö voi avata nuorelle työntekijälle ovia monelle eri työnantajalle. Nuori voi esimerkiksi kesätöitä hakiessaan saada osa-aikaista työtä useammasta eri käyttäjäyrityksestä. Hautoniemen mukaan vuokratyön etuina ovat myös joustavuus ja helppous: työntekijä pysyy sopimaan omat menonsa – esimerkiksi tentti tai lomamatka – varsin helposti<sup>47</sup>.

<sup>44</sup> Kuoppamäki 2008, 59

<sup>45</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 19

<sup>46</sup> Kuoppamäki 2008, 65–66; Nieminen 2013, 38

<sup>47</sup> Hautoniemi 2014

Vuokratyössä on kuitenkin riskejä työntekijän kannalta. Alalla toimii paljon henkilöstöpalveluyrityksiä, joista kaikki eivät välttämättä täysin noudata alan lainsäädäntöä. Yritys saattaa esimerkiksi maksaa laitonta kokonaispalkkaa, jossa työntekijälle maksettavassa palkassa ovat mukana myös hänelle kuuluvat palkanlisät ja lomakorvaukset. Tällöin työntekijä usein menettää hänelle kuuluneita tuloja. Kokonaispalkkaa maksavat yritykset säästävät palkkakuluissaan, ja täten saavat laittomalla toiminnallaan epäreilun kilpailuasetelman kilpaileviin yrityksiin nähden.<sup>48</sup>

Etelä-Suomen aluehallintaviraston työsuojelutarkastuksissa kävi ilmi, että vain harva henkilöstöyritys antaa työntekijöilleen kaikkia heille kuuluvia etuuksia. Ongelmia esiintyi työntekijöiden vuosilomissa, lomakorvauksissa ja työterveyshuollossa. Joissain yrityksissä lomakorvaukset maksetaan lainvastaisesti jokaisen palkan yhteydessä, eikä työntekijälle täten kerry lomapäiviä. Työntekijöiden asema ja oikeudet ovat kuitenkin parantuneet viime vuosina.<sup>49</sup>

Vuokratyön kautta on mahdollista myös työllistyä käyttäjäyrityksen palvelukseen. Tällöin vuokratyöyritys yleensä perii käyttäjäyritykseltä hyvitysmaksun heidän kauttaan työllistyneestä. Tällaisessa tapauksessa työntekijän mahdollisesti sopimasta koeajasta lyhennetään se aika, jolloin työntekijä oli ollut vuokrattuna käyttäjäyrityksessä<sup>50</sup>.

#### 2.5.4 Osa-aikainen työsuhte

Osa-aikatyö on työtä, jossa työntekijä tekee säännöllistä työaikaa lyhyempää työaikaa, joko osapäiväistä, osaviikkoista tai osavuotista. Osa-aikainen työsuhte voi olla sekä toistaiseksi voimassa oleva että määräaikainen.<sup>51</sup> Osa-aikainen työsuhte syntyy, jos työnantaja ja työntekijä näin sopivat, tai jos työnantaja osa-aikaistaa työntekijän lyhentämällä työaikaa taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Laeissa on myös olemassa erikoistapauksia, kuten osa-aikainen vanhempainvapaa. Tiettyssä iässä on myös mahdollisuus jäädä osa-aikaeläkkeelle, jolloin työskentely on osa-aikaista.<sup>52</sup>

---

<sup>48</sup> Hautoniemi 2014

<sup>49</sup> Eronen 2014

<sup>50</sup> TSL 1:4.2 §

<sup>51</sup> Litmala & Lohiniva-Kerkelä 2005, 331

<sup>52</sup> Nieminen 2013, 37,52,78

Osa-aikaisen työntekijän palkka ja muut työehdot määritellään työtuntien mukaan verrattuna kokoaikaiseen työntekijään. Työajasta ja sen sijoittamisesta kannattaa sopia osapuolten välillä mahdollisimman tarkasti. Joskus työntekijällä on niin sanottu nollatuntisopimus, jolloin työntekijä käytännössä kutsutaan töihin tarvittaessa, mutta kaikkien alojen työehtosopimuksissa vastaavanlainen menettely ei ole sallittua.<sup>53</sup>

Jos työnantajan työvoiman tarve kasvaa, on työnantaja velvollinen tarjoamaan lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen. Lisätyötä on tarjottava, vaikkei työntekijä olisi sitä pyytänyt. Toisaalta työntekijä ei ole velvollinen ottamaan tarjottua lisätyötä vastaan.<sup>54</sup>

Osa-aikatyö on varsinkin monelle nuorelle tuttu työsuhteen muoto. Opiskelun ohessa haetaan lisätienestiä tekemällä esimerkiksi viikonloppuisin työtä osa-aikaisesti. Tyypillisiä osa-aikatyöpaikkoja löytyy esimerkiksi ravintola- ja kaupan alalta. Kuten vuokratyötä tehdessä myös osa-aikatyöntekijällä voi olla useampi eri työnantaja. Osa-aikatyö ei kuitenkaan välttämättä ole paras vaihtoehto työttömälle. Tammisen haastatteleman Nordean pääekonomisti Aki Kangasharjun mukaan osa-aikainen työntekijä saa vain 33 senttiä tienaamastaan eurosta, koska hän samalla menettää työttömyysetuuksiaan<sup>55</sup>. Kyseistä tilannetta kutsutaan työttömyysloukuksi.

---

<sup>53</sup> Nieminen 2013, 37

<sup>54</sup> Nieminen 2013, 25.

<sup>55</sup> Tamminen 2014



### 3 OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET TYÖSUHTEESSA

#### 3.1 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

##### 3.1.1 Yhdenvertaisuus

Ihmisten yhdenvertaisuus on yksi tärkeimmistä nykyaikaisen oikeusjärjestyksen perusperiaatteista. Se on myös perustuslaissa turvattu perusoikeus, joka on tärkeää myös työelämässä. Yhdenvertaisuutta työelämässä säädetään keskeisimmin työsopimuslaissa. Yhdenvertaisuuslakia<sup>56</sup> sovelletaan työelämässä, kun on kyse työhönottoon liittyvistä perusteista, työehdoista ja -oloista sekä uralla etenemisestä. Sukupuolikysymyksissä sovelletaan myös lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta<sup>57, 58</sup>.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan ”Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.” Lain määrittämä syrjintäkielto ulottuu myös työhönottotilanteisiin<sup>59</sup>.

Työnantajalla on työsopimuslain 3 luvun 1 §:n takaama työnjohto- eli direktio-oikeus työntekijöihinsä. Työnantajan on kuitenkin kohdeltava työntekijöitensä yhdenmukaisesti käskyjä ja määräyksiä jakaessaan sekä myös työhönottotilanteessa. Hallituksen esityksessä<sup>60</sup> korostetaan tasapuolisen kohtelun vaatimusta työnantajalle.

Kesätyöntekijät ovat tyypillisesti nuoria, joten heidän kohdallaan syrjintää saattaa useimmin tapahtua iän perusteella. Kuoppamäen mukaan ikä ei saisi sellaisenaan olla ratkaisevassa asemassa työntekijää valittaessa<sup>61</sup>. Toki alaikäisten työskentelyä on rajoitettu lainsäädännössä, eikä heitä yleensä saakaan palkata vaarallisiin töihin. Nuorten

<sup>56</sup> Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

<sup>57</sup> Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

<sup>58</sup> Kuoppamäki 2008, 38; Koskinen & Ullakonoja 2012, 69

<sup>59</sup> Nieminen 2013, 24

<sup>60</sup> Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 19/2014

<sup>61</sup> Kuoppamäki 2008, 82

työntekijöiden rajoituksia työntekoon ei ole katsottu ongelmallisiksi yhdenvertaisuuden kannalta <sup>62</sup>. Kesätyöntekijöille ja varsinkin alaikäisillä työntekijöille maksetaan usein pienempää palkkaa työehtosopimusten mukaisesti. Esimerkiksi kaupan alalla työnantaja voi maksaa niin sanottua koululaispalkkaa peruskoulun, lukion ja ammatillisen oppilaitoksen oppilaalle. Koululaispalkka on 70 % työehtosopimuksen säätämästä minimipalkasta. Järjestelyä voi pitää hieman ongelmallisena syrjintäkiellon kannalta, mutta toisaalta on pidetty hyväksyttävänä, eli palkka nousee kokemuksen ja koulutuksen perusteella. <sup>63</sup>

### 3.1.2 Palkanmaksu

Työntekijä saa työnteostaan vastineeksi tavallisesti palkkaa sekä joskus luontoisetuja, kuten asunto- ja autoetuja. Palkanmaksu onkin työnantajan keskeisimpiä velvollisuuksia. Osapuolet voivat sopia palkan määräytymisestä vapaasti, eikä Suomessa ole käytössä niin sanottua minimipalkkaa, mutta useimmilla aloilla on sovittu työehtosopimuksissa noudatettavista vähimmäispalkkoista. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, on työnantajan maksettava työntekijälle ”tavanomainen ja kohtuullinen palkka” <sup>64</sup>. Palkka määräytyy yleensä joko työhön käytetyn ajan tai työn tuloksen mukaan. Aikapalkka on kyseessä, jos työntekijälle maksetaan kuukausi- tai tuntipalkkaa. Suorituspalkkoja ovat urakka- ja palkkiopalkka. <sup>65</sup> Viime aikoina varsinkin myyntityössä on yleistynyt niin sanottu provisiopalkka, jolloin työntekijän palkka muodostuu joko osittain tai kokonaan myyntituloksen perusteella <sup>66</sup>.

Työnantajan on maksettava palkka vähintään kerran tai kahdesti kuukaudessa riippuen palkkaustavasta. Palkka on maksettava viimeistään palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, mutta usein työehtosopimuksessa tai työsuhtesopimuksessa on sovittu toisin. Palkanmaksukausi päättyy työsuhteen päättyessä, jolloin työnantajan on välittömästi maksettava lopputili, ellei toisin ole sovittu. Normaalisti palkka maksetaan työntekijän tilille, ja työnantaja on velvollinen huolehtimaan maksamisen kustannuksista ja siitä, että palkka

---

<sup>62</sup> Kuoppamäki 2008, 83

<sup>63</sup> Kuoppamäki 2008, 84–85

<sup>64</sup> TSL 2:10 §

<sup>65</sup> Äimälä ym. 2009, 34–35

<sup>66</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 100

on todella nostettavana oikeana päivänä työntekijän tililtä.<sup>67</sup> Aiemmin palkka voitiin maksaa myös käteisenä, mutta nyt se on mahdollista vain pakottavista syistä johtuen. Muutoksella pyritään esimerkiksi estämään harmaata taloutta.<sup>68</sup>

### 3.1.3 Työturvallisuus

Työantajan velvollisuutena on ehkäistä työtapaturmia ja huolehtia työympäristön turvallisuudesta. Keskeiset säännökset työturvallisuudesta löytyvät työturvallisuuslaista<sup>69</sup>, jota täydentävät monet yksityiskohtaiset valtioneuvoston asetukset. Lain mukaan työantajan on huolehdittava työntekijöidensä turvallisuudesta sekä fyysisestä ja henkisestä terveydestä työssä. Työnantaja ja työntekijät toimivat työturvallisuusasioissa yhteistyössä. Yli kymmenen hengen yrityksissä työntekijät ovat valinneet keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun. Yli 20 henkilön yrityksissä on lisäksi oltava työsuojelutoimikunta.<sup>70</sup>

Työnantajan on työturvallisuudessa otettava huomioon työpaikka- ja työntekijäkohtaiset eroavaisuudet<sup>71</sup>. Esimerkiksi kesätyöntekijän kannalta se tarkoittaa, että työnantajan on erityisesti kiinnitettävä huomiota kokemattoman työntekijän opastukseen ja valvontaan. Huolehtimisvastuu työntekijöistä onkin eräänlainen vastapaino työnantajan työnjohto-oikeudelle<sup>72</sup>.

Työturvallisuuslaissa on runsaasti yksityiskohtaisia säännöksiä työturvallisuuden taakamiseksi. Osa säännöksistä koskee vain tiettyä alaa, kuten teollisuutta, mutta suurin osa koskee kaikkia työpaikkoja. Työturvallisuuslaissa säädetään esimerkiksi tauottamisista, näyttöpäätetyöskentelystä sekä työpisteen ergonomiasta ja työasennoista.<sup>73</sup>

---

<sup>67</sup> Äimälä ym. 2009, 35–36

<sup>68</sup> Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 16 §:n sekä kirjanpitolain 2 luvun ja 8 luvun 4 §:n muuttamisesta 24/2013, perustelut 2.2

<sup>69</sup> Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

<sup>70</sup> Nieminen 2013, 53–54

<sup>71</sup> Äimälä ym. 2009, 185

<sup>72</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 151

<sup>73</sup> Äimälä ym. 2009, 186

### 3.1.4 Työterveyshuolto

Työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto säädetään työterveyshuoltolais-  
sa<sup>74</sup> sekä -asetuksessa<sup>75</sup>. Käytännössä kaikkien työnantajien on järjestettävä kustannuk-  
sellaan työntekijöilleen laissa vaadittu työterveyshuolto, jolla pyritään ehkäisemään  
työstä ja sen olosuhteista johtuvia terveyshaittoja sekä suojelemaan ja edistämään työn-  
tekijöiden työkykyä, -turvallisuutta ja terveyttä. Työnantajan on järjestettävä työterve-  
yshuolto siinä laajuudessa kuin työ, henkilöstö ja olosuhteet edellyttävät.<sup>76</sup>

Työterveyshuolto on työntekijöiden terveyden ja työolojen kehittämiseen tähtäävää  
toimintaa, jolla tuetaan työntekijöiden työkykyisyyttä. Hyvän työterveyshuoltokäytän-  
nön mukaisesti työterveyshuoltoon kuuluvat työn ja työolosuhteiden turvallisuuden ja  
terveellisuuden arviointi ja selvittäminen sekä muut työterveyshuoltolain 12 §:n määrit-  
tämät toimenpiteet. Tavallisesti työnantaja hankkii työterveyspalvelunsa terveyskeskuk-  
selta tai yksityiseltä lääkäriasemalta tai joissain tapauksissa järjestää ne itse.<sup>77</sup>

Työterveyshuoltoon ei lain salliman vähimmäisvaatimuksen mukaisesti kuulu sairaan-  
hoitoa<sup>78</sup>. Työnantaja voi kuitenkin lisäksi järjestää työterveyshuoltolain 14 §:n mainit-  
semia sairaanhoito- ja terveydenhuoltopalveluja. Työntekijöiden yhdenvertaisen kohte-  
lun mukaisesti näitä palveluja olisi tarjottava koko henkilöstölle riippumatta työsuhteen  
kestosta ja laadusta, mutta käytännössä esimerkiksi kesätyöntekijöille ja vuokratyötä  
tekeville työterveyshuollon lisäpalvelut ovat usein ulottumattomissa. Kuoppamäen mu-  
kaan työsuhteen alussa on hyväksyttävää olla tietty kynnysaika, ennen kuin työntekijä  
on oikeutettu lisäpalveluihin, kunhan käytäntöä noudatetaan sekä toistaiseksi voimassa  
olevissa että määräaikaissa työsuhteissa<sup>79</sup>. Toisaalta sosiaali- ja terveysministeriö on  
huomauttanut työnantajia, että mikäli työterveyshuoltolain 14 §:n mukaisia lisäpalvelui-  
ta tarjotaan, tulisi niiden ulottua yhdenvertaisesti koskemaan kaikkia työntekijöitä pal-  
velussuhteesta riippumatta<sup>80</sup>. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan myös kesätyönte-  
kijällä tulisi siis olla oikeus työterveyshuollon lisäpalveluihin, mutta käytännössä niin ei  
useinkaan ole. Kesätyöntekijän onkin hyvä selvittää, mikä on työnantajan käytäntö työ-

<sup>74</sup> Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

<sup>75</sup> Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä  
sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013

<sup>76</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 172–173

<sup>77</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 172

<sup>78</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 172

<sup>79</sup> Kuoppamäki 2008, 59

<sup>80</sup> TTH-palvelut määräaikaikaisille 2011

terveysasioissa. Jos työnantaja ei tarjoa sairaanhoitopalveluita kesätyöntekijöille, on heidän sairastuttuaan hakeuduttava kunnalliseen tai yksityiseen sairaanhoitoon omalla kustannuksellaan.

### 3.1.5 Yhteistoiminta

Yrityksissä, joissa työskentelee yli 20 työntekijää, sovelletaan yhteistoimintalakia<sup>81</sup>. Yhteistoiminnan tarkoitus on lisätä työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa työpaikkansa asioihin ja siten kehittää yrityksen toimintaa ja työolosuhteita. Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja työntekijöiden edustaja, yleensä joko luottamusmies tai luottamusvaltuutettu.<sup>82</sup> Työnantajan on järjestettävä yhteistoimintaneuvottelu ennen työntekijöiden työhön, työoloihin tai asemaan vaikuttavia päätöksiä<sup>83</sup>.

Yhteistoimintamenettely on tutuinta irtisanomisten yhteydessä, mutta sitä harjoitetaan monissa muissakin asioissa. Yrityksen on muun muassa laadittava joka vuosi henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet. Yrityksen on myös säännöllisesti annettava henkilöstön edustajille tietoa yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja esimerkiksi yrityksen yleisistä tavoitteista, suunnitelmista ja periaatteista.<sup>84</sup>

## 3.2 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

### 3.2.1 Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän tärkein velvollisuus on tehdä työtä huolellisesti työnantajan valvonnan ja määräysten eli työnjohdon alaisuudessa. Työntekijän tulee noudattaa kaikkia työnantajan antamia määräyksiä, jotka koskevat työn järjestelyä, sisältöä, laatua, työpaikkaa ja -aikaa. Työntekijän on myös huolehdittava omasta ja muiden työturvallisuudesta työpaikalla kaikin mahdollisin keinoin. Lisäksi työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin

---

<sup>81</sup> Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

<sup>82</sup> Nieminen 2013, 75

<sup>83</sup> Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 1 §

<sup>84</sup> Nieminen 2013, 76

kohdistuvaa epäasiallista kohtelua ja häirintää.<sup>85</sup> Työntekijällä on lisäksi niin sanottu lojaliteettivelvollisuus, eli hänen on ”vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa”<sup>86</sup>.

Työntekijä on velvollinen pidättäytymään sellaisesta kilpailevasta toiminnasta, joka saattaa vahingoittaa hänen työnantajaansa. Kilpaileva työ on kuitenkin kiellettyä vain, jos se on hyvän maun vastaista. Lähtökohtaisesti työntekijällä on oikeus työskennellä useamman eri työnantajan palveluksessa. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu kuitenkin olla paljastamatta ja hyödyntämättä työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia. Työsopimukseen voidaan kirjata erikseen kirjata kilpailukieltosopimus, jolloin työntekijä ei enintään kuusi kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeisenä aikana saa työskennellä kilpailevan yrityksen palveluksessa tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa.<sup>87</sup>

### 3.2.2 Vuosiloma

Työntekijän oikeudesta vuosilomaan säädetään vuosilomalaissa<sup>88</sup>. Lomanmääräytymisvuodelta, joka alkaa 1. huhtikuuta ja päättyy 31. maaliskuuta, kertyy vuosilomaa jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jolloin työntekijän oltava töissä vähintään 14 päivää tai 35 tuntia. Myös erät hyväksyttävät työstä poissaolot, kuten vuosilomapäivät, sairauspäivät ja erilaiset vanhempainvapaat. Jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta työntekijä ansaitsee vuosilomaa kaksi arkipäivää, tai jos työsuhte on kestänyt vuoden, kaksi ja puoli arkipäivää.<sup>89</sup>

Vuosiloman ajankohta on työntekijän ja työnantajan sovittavissa, mutta ilman sopimusta loma pidetään työnantajan määräämänä aikajaksona. Työnantajan on kuitenkin mahdollisuuksien mukaan huomioitava työntekijöidensä toiveet ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa. Loman ajankohta on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukausi ennen loman alkamisajankohtaa. Lomakaudelle, joka on 2.5.–30.9., on varattava vuosilomasta 24 arkipäivää. Loput lomapäivistä on pidettävä seuraavan lomakau-

---

<sup>85</sup> Nieminen 2013, 22

<sup>86</sup> TSL 3:1 §

<sup>87</sup> Nieminen 2013, 22–23

<sup>88</sup> Vuosilomalaki 162/2005

<sup>89</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 138–139

den alkuun mennessä. Niin sanottu kesäloma on myös annettava yhdenjaksoisena, ellei sen jakaminen ole välttämätöntä työn käynnissä pitämiseksi. Jos lomien antaminen lomakaudelle aiheuttaa työnantajan toiminnalle olennaisia vaikeuksia esimerkiksi työn kausiluontoisuuden takia, kesäloma voidaan sopia pidettäväksi myös lomakauden ulkopuolella. Vuosilomalaki antaa osapuolille runsaasti vapauksia vuosilomasta sopimiseen.<sup>90</sup>

Vuosilomalain mukaan työntekijä on oikeutettu saamaan vuosiloman ajalta palkkaa vähintään säännönmukaisen tai keskimääräisen palkkansa verran luontoisetuudet mukaan lukien. Viikko- ja kuukausipalkkalaisille palkka maksetaan normaalisti myös loman aikana. Mahdolliset lisät, kuten provisio, lisäävät vuosilomapalkkaa erillisen laskelman verran. Tunti- ja suorituspalkkalaisilla vuosilomapalkan laskentatapa on monimutkaisempi. Tällöin lasketaan keskipäiväpalkan ja lomapäivien lukumäärän pohjalta kerroin, jonka mukaan vuosilomapalkka lasketaan. Yli- ja hätätyötunnit eivät normaalisti vaikuta vuosilomapalkan määrään.<sup>91</sup>

Vuosilomapalkan lisäksi työntekijälle maksetaan usein erillistä lomarahaa, josta löytyy maininta lähes kaikista työehtosopimuksista. Tavallisesti lomarahaa on puolet työntekijän vuosilomapalkasta, ja sen maksaminen edellyttää työntekijän palaavan töihin heti loman päätyttyä. Lomarahan maksaminen vaihtelee työehtosopimuksissa, mutta yleensä puolet siitä maksetaan ennen loman alkamista ja puolet sen jälkeen. Lomarahaa ei tule sekoittaa lomakorvaukseen, jota puolestaan maksetaan, kun työsuhde päättyy, ja työntekijällä on ansaittuja lomapäiviä pitämättä. Lomakorvausten yhteydessä ei useinkaan makseta erikseen lomarahaa.<sup>92</sup>

Myös kesätyössä ansaitaan vuosilomapäiviä, jos työssäoloehdot täyttyvät. Koska kesätyöt ovat yleensä lyhytkestoisia työsuhteita, ei niiden aikana käytetä lomapäiviä, vaan tavallisimmin työnantaja maksaa työsuhteen aikana kertyneistä lomapäivistä palkkaa.<sup>93</sup> Usein lomakorvaukset maksetaan kesätyöntekijälle viimeisen palkan yhteydessä tai välittömästi työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos työntekijä lähtee suorittamaan asevelvol-

---

<sup>90</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 141–142

<sup>91</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 144–145

<sup>92</sup> Äimälä 2009, 135–136

<sup>93</sup> Moilanen 2010, 197–198

lisuuttaan, hänelle maksetaan lomakorvaus, mutta sen maksaminen ei tarkoita työsuhteen päättymistä <sup>94</sup>.

### 3.2.3 Perhevapaat

Työntekijällä on oikeus erilaisiin jäädä töistä pois erilaisten perhesyiden takia. Näitä ovat esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat sekä hoitovapaat. Perhevapaiden pitäminen on työntekijän yksipuolinen oikeus, eli niihin on oikeutettu, kunhan vapaan saamisen edellytykset täyttyvät ja työntekijä hakee niitä lain sallimissa määräaajoissa. Myös kesätyöntekijällä on yhtäläinen oikeus käyttää perhevapaita. <sup>95</sup> Laki tuntee myös muita työsuhdevapaita, kuten opintovapaan ja vuorotteluvapaan. Työntekijä voi lisäksi olla poissa töistä erinäisistä hyväksyttävistä syistä, kuten asevelvollisuuteen liittyvän kutsunnan, kertausharjoitusten, vihkimispäivän tai lähisukulaisen hautajaisten takia <sup>96</sup>.

Äitiysvapaa kesto on 105 arkipäivää, ja se alkaa yleensä 30 päivää ennen synnytystä. Isyysvapaa puolestaan on 54 arkipäivän mittainen, minkä lisäksi vanhempainvapaa on enintään 158 arkipäivää äitiysvapaan päättymisen jälkeen. Vanhempainvapaa voidaan jakaa äidin ja isän kesken niin, että molemmilla on käytössä kaksi jaksoa. Työntekijän on ilmoitettava vapaan pitämisestä työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. <sup>97</sup>

Vanhempainvapaan jälkeen vanhemmilla on mahdollisuus jäädä hoitovapaalle alle kolmevuotiaan lapsen hoitamiseksi. Molemmat vanhemmat eivät voi olla hoitovapaalle yhtäaikaaisesti. Myös hoitovapaan pitämisestä on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkua. Vanhemmalla on myös oikeus jäädä osittaiselle vanhempainvapaalle, joka on työajan palkaton lyhennys. Kyseinen järjestely sovitaan työnantajan kanssa osapuolten haluamalla tavalla. Osittaista hoitovapaata voi saada siihen asti, kun työntekijän lapsen toinen kouluvuosi päättyy. Vain toinen vanhempi kerrallaan voi jäädä osittaiselle hoitovapaalle. <sup>98</sup>

---

<sup>94</sup> Nieminen 2013, 121

<sup>95</sup> Äimälä ym. 2009, 142

<sup>96</sup> Äimälä ym. 2009, 141

<sup>97</sup> Nieminen 2013, 39–40

<sup>98</sup> Nieminen 2013, 40–41



Vanhemmilla on oikeus jäädä pois töistä alle kymmenvuotiaan lapsen sairastuttua äkillisesti. Tällöin käytetään termiä tilapäinen hoitovapaa. Työntekijä voi olla poissa töistä enintään neljän työpäivän ajan. Tilapäiselle hoitovapaalle voi jäädä kerralla vain toinen vanhempi. Vanhemmat voivat vuorotella töistä poissaolosta, mutta kuitenkin vain yhteensä neljän poissaolopäivän verran. Työnantajalle on ilmoitettava tilapäisen hoitovapaan pitämisestä niin pian kuin mahdollista. Hoitovapaan syystä on pyydettäessä esitettävä selvitys työnantajalle.<sup>99</sup>

### 3.2.4 Sairausajan palkka

Työntekijällä on oikeus jäädä töistä pois, jos hän on sairastunut tai on tapaturman vuoksi työkyvytön. Työnantaja on tällöin yleensä velvollinen maksamaan sairausajalta palkkaa. Työsopimuslain mukaisesti työnantajan on maksettava täysi palkka sairastumispäivältä ja yhdeksältä seuraavalta arkipäivältä. Jos työsuhde on kuitenkin kestänyt alle kuukauden, on työnantaja velvollinen maksamaan vain puolet työntekijän palkasta.<sup>100</sup>

Työehtosopimukseen on usein sisällytetty määräys, ettei sairausajan palkkaa makseta, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella. Työehtosopimuksissa on myös lähes aina vaatimus lääkärin- tai muusta vastaavasta todistuksesta työkyvyttömyydestä. Työnantaja voi kuitenkin olla vaatimatta sitä lyhyissä poissaoloissa.<sup>101</sup>

### 3.2.5 Nuoret työntekijät

Alle 18-vuotiaat eli niin sanotusti nuoret työntekijät ovat lain turvaamassa erityisasemassa. Laki nuorista työntekijöistä velvoittaa työnantajaa huolehtimaan, ettei työ aiheuta vahinkoa nuoren fyysiselle tai henkiselke kehitykselle. Lakia täydentävät valtioneuvoston asetus nuorille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä<sup>102</sup> sekä sosiaali- ja ter-

<sup>99</sup> Äimälä ym. 2009, 146

<sup>100</sup> Nieminen 2012, 26; Äimälä ym. 2009, 137–138

<sup>101</sup> Äimälä ym. 2009, 137–138

<sup>102</sup> Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006

veysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta<sup>103</sup>, joissa täsmennetään niitä töitä ja tehtäviä, jotka ovat kiellettyjä nuorilta.

Yleisesti ottaen nuorilta on kielletty työt, joissa iän, kokemuksen tai koulutuksen puutteesta johtuen aiheutuu työntekijälle kohtuutonta rasitusta, huomattavaa vastuusta turvallisuudesta, taloudellista vastuuta tai suurta uhkaa onnettomuuksista. Nuoret eivät myöskään saa työskennellä itsenäisesti, jos työhön liittyy olennaisesti tapaturman tai väkivallan vaara. Myös psykiatrinen hoitotyö, kuolleiden käsittely ja teurastus ovat nuorilta kiellettyjä töitä. Nuorilla ei saa teettää työtä, jossa hän altistuu pitkäaikaisesti terveydelle vaarallisille aineille tai säteilylle. Alle 18-vuotias ei myöskään yleensä saa tehdä töitä, joissa myydään tai tarjoillaan alkoholijuomia.<sup>104</sup>

Kuusitoistavuotiailla on mahdollisuus tehdä asetuksessa mainittuja vaarallisia töitä, jos työnantaja on huolehtinut turvallisuudesta suojelutoimenpitein. Ennen työnteon aloittamista työnantajan on kuitenkin tehtävä työsuojelutoimistolle ilmoitus nuoren työntekijän käyttämisestä vaarallisena pidetyissä töissä. Aluehallintovirasto voi antaa luvan käyttää jo viisitoistavuotiasta vaaralliseen työhön, jos se on nuoren ammatilliselle kehitykselle välttämätöntä. Tällöin nuoren turvallisuudesta on huolehdittava erityisesti ja hänen tulee työskennellä ammattitaitoisen ja kokeneen henkilön valvonnassa.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 128/2002

<sup>104</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 169–170

<sup>105</sup> Koskinen & Ullakonoja 2012, 170–171

## 4 TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

### 4.1 Yleistä

Työsuhde on mahdollista päättää joko irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Purkamisessa työsuhde päättyy välittömästi, mutta irtisanomisen yhteydessä työsuhde päättyy irtisanomisajan jälkeen. Joskus työsuhde päättyy myös koeaikapurun, määräajan raukeamisen tai työnantajan kuoleman takia. Työntekijän kannalta työsuhde päättyy myös usein eläkkeelle jäämiseen.

Työsuhteen päättyessä työntekijä yleensä palauttaa työnantajalta saamansa työvälineet ja -vaatteet. Työsuhteen päättyttyä työnantajan velvollisuuksiin kuuluu antaa työntekijälle työtodistus ja työntekijän pyytäessä myös palkkatodistus, jos työntekijä sitä pyytää esimerkiksi työttömyysturvaansa varten.

Jos kesätyöntekijä ei palaa koululaiseksi tai opiskelijaksi eikä hänellä ole muita töitä, hänen kannattaa ilmoittautua työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänään. Työttömäksi joutunut on yleensä oikeutettu pääsemään työttömyysturvan piiriin. Työttömyysturvalain<sup>106</sup> 1 luvun 2 §:n mukaan työttömän työnhakijan perustoimeentuloa turvataan työttömyyspäivärahalla ja työmarkkinatuella.

### 4.2 Työsopimuksen irtisanominen

Työsopimus irtisanotaan yleisesti ottaen joko henkilökohtaisilla perusteilla tai tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työntekijällä on mahdollisuus irtisanoutua milloin tahansa. Työnantajan mahdollisuuksia irtisanomiseen sen sijaan on rajoitettu työsopimuslaissa. Määräaikainen työsuhde päättyy määräajan päättyessä tai työn valmistuttua. Irtisanominen on määräaikaisen työsuhteen aikana kiellettyä, ellei siitä ole sovittu erikseen.<sup>107</sup> Osapuolet voivat kuitenkin päättää

---

<sup>106</sup> Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290

<sup>107</sup> Nieminen 2013, 62–64

myös määräaikaisen työsuhteen yhteisellä sopimuksella, jolloin irtisanomisperustetta ei tarvita <sup>108</sup>.

Työantaja tarvitsee työntekijän irtisanomiseen henkilökohtaisin perustein asiallisen ja painavan syyn. Lisäksi on osoitettava, että työntekijä on vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt velvollisuuksiaan työsuhteessa. Perusteita irtisanomiselle ovat esimerkiksi työtehtävien puutteellinen hoito tai niiden tekemättä jättäminen, perusteeton työnteosta kieltäytyminen, luvattomat poissaolot ja myöhästymiset sekä epäasiallinen käyttäytyminen työnantajaa tai asiakkaita kohtaan. Työnantaja ei sen sijaan voi irtisanoa työntekijää tämän sairauden tai vamman takia, ellei se olennaisesti ja pitkäaikaisesti ole heikentänyt hänen työkykyään. Kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat myös työntekijän työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen, työntekijän poliittiset, uskonnolliset, aatteelliset tai muut mielipiteet sekä työntekijän yhteiskunnallinen tai yhdistystoiminta. Raskauden tai perhevapaan takia ei myöskään saa irtisanoa. Irtisanominen on kuitenkin sallittua muista henkilöstä johtuvista syistä, joita edellä on mainittu. <sup>109</sup>

Työntekijää ei tavallisesti saa irtisanoa, jollei hänelle ole ensin annettu varoitusta. Sen jälkeen työntekijällä on mahdollisuus korjata menettelynsä. Vakavista rikkomuksista sen sijaan voidaan irtisanoa suoraan ilman varoitusta. On tapauskohtaista, milloin varoitusta tarvitaan ja milloin ei. Työnantaja voi antaa varoituksen sekä kirjallisesti että myös suullisesti. <sup>110</sup> Useilla työpaikoilla on olemassa käytäntö, jonka mukaan ensimmäisestä rikkeestä annetaan vain suullinen tai kirjallinen huomautus, ja vasta sen jälkeen varoitus, jos rike on toistunut. Varoitusta seuraava irtisanominen vaatii kuitenkin sen, että työntekijä on tehnyt samankaltaisen rikkomuksen uudestaan. Uudenlaatuisista rikkomuksista on annettava uusi varoitus. <sup>111</sup>

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottaessa työnantajan on osoitettava, että työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Tällöin yrityksen taloudellisen tilanteen ja kannattavuuden on pitänyt olla pitkäkestoisesti heikentynyt. Suuremmissa yrityksissä laskusuhdanteen on täytynyt olla pidempi kuin pienissä yrityksissä. Työnantajalla ei

---

<sup>108</sup> Moilanen 2010, 30

<sup>109</sup> Nieminen 2013, 65–66

<sup>110</sup> Nieminen 2013, 66

<sup>111</sup> Moilanen 2010, 70

kuitenkaan ole oikeutta irtisanoa työntekijää, jos samankaltaisiin työtehtäviin on ennen irtisanomista tai juuri sen jälkeen otettu uusi työntekijä.<sup>112</sup>

Työnantajalla on rajoitettu oikeus irtisanoa työntekijä, jos tämä voidaan sijoittaa tai kouluttaa muihin tehtäviin. Jos työnantaja ei pysty tarjoamaan kokoaikaista työtä, on tälle tarjottava osa-aikaista tai määräaikaista työtä. Työnantaja saa – ellei työehtosopimuksessa toisin sanota – irtisanoa haluamansa työntekijät vapaasti, mutta irtisanominen peruste ei saa olla syrjivä tai epäasiallinen. Taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tehdyissä irtisanomisissa työnantajan on noudatettava joko työsopimuslaissa tai yli 20 työntekijän yrityksissä yhteistoimintalaissa säädettyjä menettelyjä.<sup>113</sup>

Irtisanomisissa on noudatettava työsopimuslaissa säädettyjä yleisiä irtisanomisaikoja, ellei toisin ole sovittu. Työnantajan irtisanoessa alle vuoden kestäneen työsuhteen on irtisanomisaika neljätoista päivää, 1-4 vuotta kestäneessä työsuhteessa kuukauden, 4-8 vuotta kestäneessä kaksi kuukautta, 8-12 vuotta kestäneessä neljä kuukautta sekä sitä pidemmissä työsuhteissa kuusi kuukautta. Työntekijän irtisanoutuessa irtisanoutumisaika on neljätoista päivää, tai yli viisi vuotta kestäneessä työsuhteessa kuukauden. Työntekijä on velvollinen työskentelemään irtisanomisaikana, ellei sitä ole toisin sovittu irtisanomisilmoituksessa. Työntekijä on kuitenkin oikeutettu palkkaansa ja sen lisiin sekä luontaisetuihin, vaikkei työntekovelvollisuutta olisikaan.<sup>114</sup>

### 4.3 Työsopimuksen purkaminen

Työsopimus voidaan päättää myös purkamalla erityisen painavien syiden takia. Tällöin työsopimus päättyy välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Menettely voidaan tehdä sekä toistaiseksi voimassa olevassa että määräaikaaisessa työsuhteessa. Jos työntekijä rikkoo työsopimuksesta tai laista johtuvia työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita, saattaa työnantajalla olla oikeus purkaa työsopimus. Vastaava oikeus on toki myös työntekijällä; työsopimuksen voi purkaa kumpi tahansa osapuoli, jos edellytykset siihen täyttyvät. Työsopimus on myös mahdollista purkaa koeaikana, kuten aiemmin on jo

---

<sup>112</sup> Nieminen 2013, 67–68

<sup>113</sup> Nieminen 2013, 68–69

<sup>114</sup> Nieminen 2013, 70–71

mainittu. Tällöinkään purkamista ei kuitenkaan saa tehdä syrjivin tai epäasiallisin perustein.<sup>115</sup>

Työsopimus on purettava neljäntoista päivän määräajassa siitä, kun osapuoli on saanut tiedon purkamisen perusteesta. Jos purkamista ei tehdä määräajassa, on sen jälkeen kuitenkin mahdollista irtisanoa työsopimus. Ennen kuin työsopimus puretaan, on toiselle osapuolelle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Joissakin tapauksissa työsuhdetta voidaan myös pitää purkautuneena. Jos työntekijä on ollut luvatta poissa töistä seitsemän kalenteripäivää, on työnantajalla oikeus katsoa työsuhteen purkautuneeksi.<sup>116</sup> Tämän vuoksi esimerkiksi sairastumistapauksissa työntekijän on syytä aina ottaa mahdollisimman nopeasti yhteyttä työnantajaan.

#### 4.4 Työtodistus

Työtodistus on työsuhteen päättyttyä työntekijälle annettava todistus työsuhteesta. Työnantajan on velvollinen antamaan työntekijälleen kirjallisen työtodistuksen työntekijän sitä pyytäessä. Työtodistuksia on kahdenlaisia, joista suppeammasta käy ilmi ainoastaan työsuhteen kesto ja työtehtävien laatu. Työntekijä saa suppeamman todistuksen, jos hän ei muuta pyydä. Pyynnöstä työntekijällä on kuitenkin oikeus saada laaja työtodistus, josta käy ilmi edellä mainittujen seikkojen lisäksi työsuhteen päättymisen syy sekä työnantajan arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työnantaja voi antaa laajan työtodistuksen vain työntekijän pyynnöstä.<sup>117</sup>

Työnantajan on säilytettävä työtodistukseen tarvittavia tietoja vähintään kymmenen vuotta työsuhteen päättymisen jälkeen. Laajaan työtodistukseen tarvittavia tietoja työntekijän on kuitenkin pyydettävä enintään viisi vuotta työsuhteen päättymisestä. Työntekijällä on myös samojen aikarajojen puitteissa oikeus uuteen työtodistukseen, jos entinen on turmeltunut tai kadonnut.<sup>118</sup> Oikeuskäytäntö myös osoittaa, että työntekijä, joka

---

<sup>115</sup> Nieminen 2013, 63

<sup>116</sup> Nieminen 2013, 63–64

<sup>117</sup> Äimälä ym. 2009, 172

<sup>118</sup> Äimälä ym. 2009, 172

on ensin pyytänyt suppeampaa työtodistusta, voi myöhemmin saada täydennetyn työtodistuksen<sup>119</sup>.

---

<sup>119</sup>KKO 1976 II 43

## 5 POHDINTA

Kesätyöntekijä on yleensä nuori, määräaikaaisessa työsuhteessa ja ammattiyhdistykseen kuulumaton. Kyseisen yhdistelmän kanssa työntekijä on työelämässä hieman epävakaa pohjalla, sillä hän ei välttämättä tiedosta oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan työntekijänä, eikä ammattiyhdistyskään ole vartioimassa hänen oikeusturvaansa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli koota yhteen työelämän tärkeimpiä asioita työsopimuksesta, oikeuksista ja velvollisuuksista työsuhteessa sekä työsuhteen päättymisestä, jotta kesätyöntekijän tietotaito työelämässä parantuisi.

Työlainsäädäntö on varsin laajaa, joten tätä opinnäytetyötä rajattiin juuri kesätyöntekijän näkökulmaan, eikä työssä käsitelty esimerkiksi eläkejärjestelmää tai muuta kesätyöntekijälle epäolennaista työoikeuden alakohtaa. Sen sijaan opinnäytetyössä oli useita viittauksia esimerkiksi nuoriin, alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin. Työssä käytiin läpi työlainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä työsopimuksesta, oikeuksista ja velvollisuuksista työsuhteessa sekä työsuhteen päättymisestä.

Työsopimus on vapaamuotoinen oikeustoimi, jonka solmivat työnantaja ja työntekijä. Lainsäädäntö ja työehtosopimukset kuitenkin rajoittavat osapuolten vapautta sopia työsopimuksen ehdoista. Kesätyöntekijän kannattaa perehtyä työsopimukseen tarkasti ennen sen allekirjoittamista, jotta hän tietää, mistä hän todellisuudessa on sopinut. Toisaalta työsopimuksen pätemättömät ehdot esimerkiksi liian pienen palkan suhteen voidaan myöhemmin oikaista.

Työntekijällä on työsuhteessa runsaasti oikeuksia ja velvollisuuksia. Välillä ne eivät kuitenkaan ole täysin yksiselitteisiä, sillä esimerkiksi työterveyshuollon suhteen on hieman epäselvää, onko kesätyöntekijä aina oikeutettu työnantajan kustantamiin lisäpalveluihin, kuten sairaanhoitopalveluihin. Kesätyöntekijän kannattaakin aina ottaa selvää työpaikkansa käytännöistä.

Kesätyöntekijä on yleensä määräaikaaisessa työsuhteessa, joka päättyy sovittuna ajankohtana. Määräaikaista työsuhdetta ei lähtökohtaisesti voi irtisanoa, mutta sen purkaminen on mahdollista erityisen painavista syistä. Kesätyöntekijän kannalta on tärkeää tiedostaa koeaika ja sen aikana oleva mahdollisuus molemminpuoliseen työsuhteen välit-



tömään purkamiseen. Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijä on oikeutettu työtodistukseen, johon halutessaan voi pyytää myös arvion työtaidosta ja käytöksestä sekä työsuhteen päättymisen syyn.

Kesätyöntekijöiden oikeudet eivät aina toteudu, ja näen tähän kolme syytä. Ensinnäkin kesätyöntekijät eivät läheskään aina ole edes tietoisia oikeuksistaan työelämässä. Toiseksi nuoret kesätyöntekijät harvemmin kuuluvat ammattiyhdistyksiin, jotka valvovat jäsentensä oikeusturvan toteutumista. Kolmantena syynä nostaisin esiin, että vaikka kesätyöntekijä tiedostaisi oikeutensa ja jopa olisi ammattiyhdistyksen jäsen, ei hänen aina kannata nostaa esiin kokemaansa syrjivää kohtelua. Oikeuksiensa puolustamisen seurauksena voi olla niin sanottu hankalan henkilön maine. Tällöin työnantaja saattaa harkita todella tarkkaan, palkkaako hän kyseistä hankalaa henkilöä enää seuraavana kesänä töihin. Maine saattaa myös kantautua muille työnantajille.

Tämä opinnäytetyö toteuttaa tarkoituksensa, jos edes joku kesätöihin menevä tai ylipäättään työelämäänsä siirtyvä sisäistää työelämän oikeutensa ja velvollisuutensa paremmin. Tavoitteenani oli luoda työelämän perusteita kokoava opas, jonka lukemalla laaja-alaista työelämää ymmärtää askeleen verran enemmän. Koen, että olen osittain onnistunut tavoitteessani, sillä opinnäytetyössä käydään läpi laaja-alaisesti työoikeuden perusasioita nimenomaan kesätyöntekijän näkökulmasta. Toki opinnäytetyö olisi voinut keskittyä syvemmin vain joihinkin työoikeuden osa-alueisiin, jotta olisi välttytty työn mahdolliselta pintapuolisuudelta.

## LÄHTEET

Bruun, N. & von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. 2. painos. Helsinki: Talentum.

Eronen, E. 2014. Vuokratöissä yhä ongelmia: ei lomia, ei työterveyshuoltoa. Taloussanomien. Julkaistu 25.6.2014. Luettu 5.11.2014.

<http://www.taloussanomien.fi/tyomarkkinat/2014/06/25/vuokratöissä-yhä-ongelmia-ei-lomia-ei-työterveyshuoltoa/20148926/12>.

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 16 §:n sekä kirjanpitolain 2 luvun ja 8 luvun 4 §:n muuttamisesta 23/2013

Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi 19/2014

Hautoniemi, U. Yrittäjä. 2014. Haastattelu 18.4.2014. Haastattelija Haapa-aho, J. Tampere.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsopimuslaki käytännössä. 5. painos. Helsinki: Talentum.

Kaupan työehtosopimus 1.5.2014–31.1.2017. 2014. Luettu 12.11.2014.  
<http://www.finlex.fi/data/tes/stes4864-PT50Kaupan1405.pdf>.

KKO 1976 II 43

KKO 1980 II 110

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 3. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. 1. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

Litmila, M. & Lohiniva-Kerkelä, M. 2005. Nuoren oikeudet. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Moilanen, J. 2010. Sopimukset työsuhteen päättyessä. 2. painos. Helsinki: Talentum.

Nieminen, K. 2013. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2014. 12. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 128/2002

Tamminen, J. 2014. Karut 0,33 € jää käteen – ”Kannattaa olla työtön” Suomessa. Uusi Suomi. Julkaistu 7.11.2014. Luettu 8.11.2014. <http://www.uusisuomi.fi/raha/73983-karut-033-eu-jaa-kateen-kannattaa-olla-tyoton-suomessa>.

TTH-palvelut määräaikaikaisille. 2011. Sosiaali- ja terveysministeriön kirje.. Luettu 7.11.2014.

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=40882&name=DLFE-16241.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=40882&name=DLFE-16241.pdf).

Turun Sanomat. 2014. SAK tyrmää ehdotuksen työsuhteen koeajan pidentämiseksi. Julkaistu 16.11.2014. Luettu 16.11.2014.

<http://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/701014/SAK+tyrmaa+ehdotuksen+tyosuhteen+koeajan+pidentamisesta>.

Työaikalaki 9.8.1996/605

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013

Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006

Vuosilomalaki 162/2005

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H. & Nyyssölä, M. 2009. Käytännön työoikeutta esimiehille. 4. painos. Helsinki: WSOYpro.